

中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2024年8月度調査レポート

「時間外労働の上限規制」などの取組みが進むも道半ば、
直近1年間でカスタマーハラスメントは約2割の企業で発生！

■景況感（P3～）

- 「現在の業況」（業況DI）は▲10.7pt（前月差+0.6pt）と改善しましたが、「将来の見通し」（将来DI）は+2.8pt（前月差▲1.2pt）と悪化しました。

■働きやすい職場環境づくり（P7～）

- 働きやすい職場環境づくりへの取組みができているものについて、「時間外労働の上限規制」が55%と最も多く、次いで「年次有給休暇の取得義務化」が53%となりました。
- 従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「同一労働・同一賃金」や「男性の育児休業取得促進」なども積極的に取り組んでいる結果となりました。
- 直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無について、「発生した」と回答した企業は全体の約2割となりました。
- 業種別にみると、「サービス業」は他業種に比べて「発生した」割合が多い結果となりました。

 **大同生命保険株式会社**

大同生命WEBサイトで調査レポートの
バックナンバーをご覧ください。



<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>

<調査概要>

大同生命では、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けた取組みなどに関するアンケート調査「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施し、経営者の皆さまに、経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的として、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

・調査期間	：2024年8月1日～8月30日
・調査対象	：全国の企業経営者 5,985社（うち約5割が当社ご契約企業）
・調査方法	：当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
・調査内容	：[定例] 景況感 [個別テーマ] 働きやすい職場環境づくり

<回答企業の属性>

地域		全体(占率)	北海道	東北	北関東 (※1)	南関東 (※2)	北陸・ 甲信越	東海	関西 (※3)	中国	四国	九州・ 沖縄
全体		5,985 (100.0)	226	489	585	885	627	587	1,011	571	292	712
業 種	製造業	1,177 (19.7)	16	68	130	131	166	150	273	110	56	77
	建設業	1,389 (23.2)	59	147	115	173	170	136	181	145	84	179
	卸・小売業	1,257 (21.0)	40	97	130	173	121	132	233	107	65	159
	サービス業	1,932 (32.3)	94	155	189	378	145	150	289	188	78	266
	その他	157 (2.6)	6	19	16	17	19	15	21	11	6	27
	無回答	73 (1.2)	11	3	5	13	6	4	14	10	3	4
従 業 員 規 模	5人以下	2,828 (47.3)	99	220	335	478	269	256	472	230	128	341
	6～10人	1,136 (19.0)	39	98	91	153	136	120	170	119	53	157
	11～20人	839 (14.0)	29	69	77	104	98	82	138	93	48	101
	21人以上	1,101 (18.4)	50	99	75	136	118	121	218	119	59	106
	無回答	81 (1.4)	9	3	7	14	6	8	13	10	4	7

※1:北関東 → 茨城・栃木・群馬・埼玉 ※2:南関東 → 千葉・東京・神奈川 ※3:関西 → 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

創業年数	企業数 (占率)	年齢	企業数 (占率)	性別	企業数 (占率)
10年未満	601 (10.0)	40歳未満	236 (3.9)	男性	5,415 (90.5)
10～30年未満	1,310 (21.9)	40歳代	1,057 (17.7)	女性	469 (7.8)
30～50年未満	1,746 (29.2)	50歳代	1,865 (31.2)	無回答	101 (1.7)
50～100年未満	1,928 (32.2)	60歳代	1,493 (24.9)		
100年以上	241 (4.0)	70歳以上	1,152 (19.2)		
無回答	159 (2.7)	無回答	182 (3.0)		

<調査結果のご利用にあたって>

- ・本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- ・本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
引用する際は、「出所：大同生命サーベイ (2024年8月度調査)」と明記ください。
- ・本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
- ・本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第1位(景況感是小数点第2位)を四捨五入しています。
また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
- ・「大同生命サーベイ」は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

2024年8月度調査のポイント

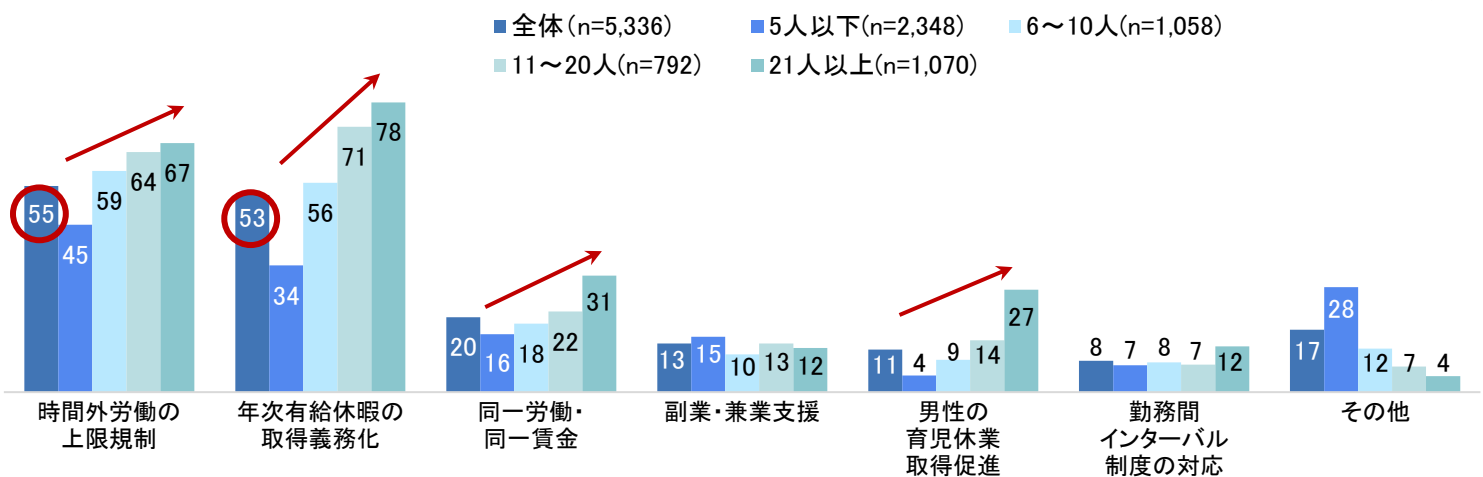
働きやすい職場環境づくり

- 働きやすい職場環境づくりへの取組みができているものについて、「時間外労働の上限規制」が55%と最も多く、次いで「年次有給休暇の取得義務化」が53%となりました。
- 従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「同一労働・同一賃金」や「男性の育児休業取得促進」なども積極的に取り組んでいる結果となりました。
- 直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無について、「発生した」と回答した企業は全体の約2割となりました。
- 業種別にみると、「サービス業」は他業種に比べて「発生した」割合が多い結果となりました。

①働きやすい職場環境づくりへの取組み

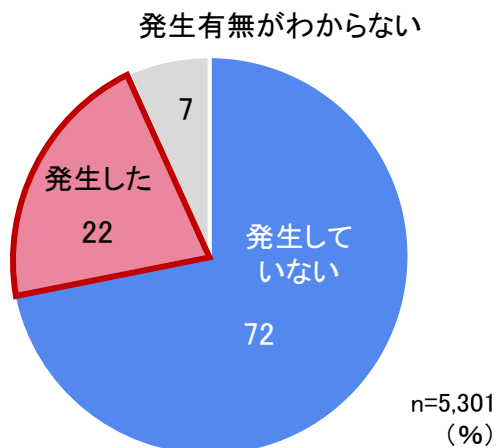
<全体・従業員規模別>

※複数回答
(%)



②直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無

<全体>



<業種別>

(%)

	回答件数	発生していない	発生した	発生有無がわからない
製造業	1,059	78	16	6
建設業	1,240	75	18	7
卸・小売業	1,112	68	24	7
サービス業	1,693	67	27	6

I. 景況感

(1) 業況、将来の見通し、売上・利益・資金繰り

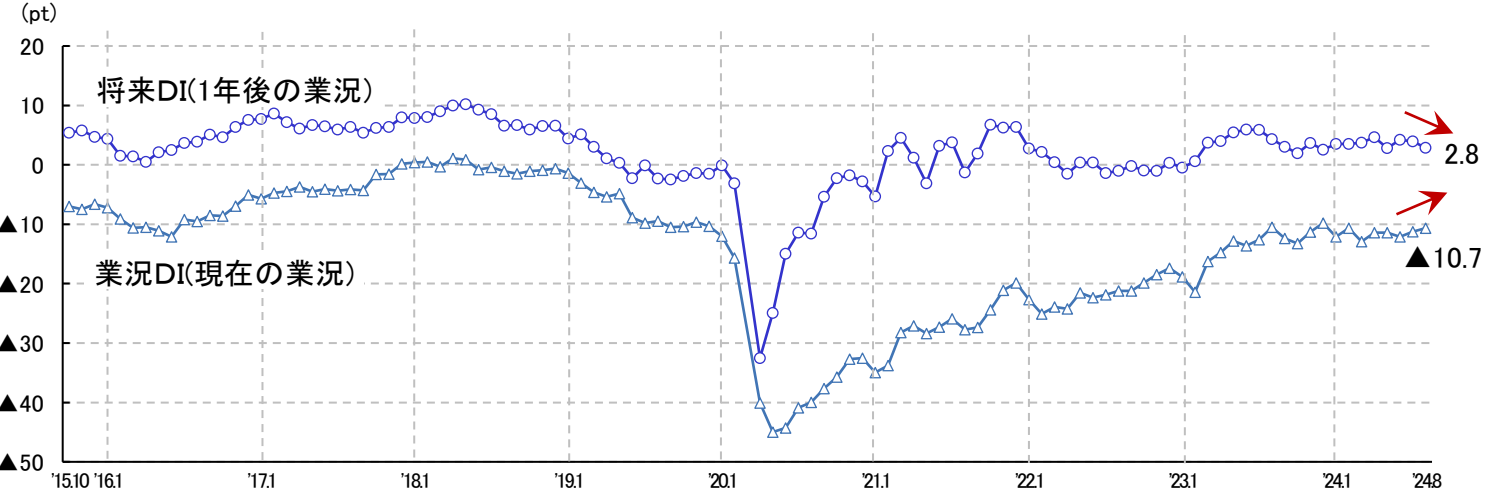
- 「現在の業況」(業況DI) は▲10.7pt (前月差+0.6pt) と改善しましたが、「将来の見通し」(将来DI) は+2.8pt (前月差▲1.2pt) と悪化しました。
- 「売上高」「利益」「資金繰り」はいずれも悪化しました。

現在の業況				将来の見通し			
調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差	調査月	■ 良くなる ■ どちらともいえない ■ 悪くなる (%)	将来DI	前月差
2024年6月 (n=6,626)	13 63 25	▲12.1pt	▲ 0.7pt	2024年6月 (n=6,608)	17 70 13	+ 4.2pt	+ 1.4pt
7月 (n=6,977)	13 63 24	▲11.3pt	+ 0.8pt	7月 (n=6,929)	17 71 13	+ 4.0pt	▲ 0.2pt
8月 (n=5,516)	12 64 23	▲10.7pt	+ 0.6pt	8月 (n=5,511)	15 73 12	+ 2.8pt	▲ 1.2pt

売上高			利益			資金繰り		
調査月	売上高DI	前月差	調査月	利益DI	前月差	調査月	資金繰りDI	前月差
2024年6月 (n=6,592)	▲ 0.5pt	+ 1.5pt	2024年6月 (n=6,576)	▲ 3.4pt	+ 1.8pt	2024年6月 (n=6,544)	▲ 1.6pt	+ 1.0pt
7月 (n=6,927)	▲ 0.3pt	+ 0.2pt	7月 (n=6,923)	▲ 3.0pt	+ 0.4pt	7月 (n=6,876)	▲ 1.7pt	▲ 0.1pt
8月 (n=5,484)	▲ 1.0pt	▲ 0.7pt	8月 (n=5,484)	▲ 4.3pt	▲ 1.3pt	8月 (n=5,447)	▲ 2.7pt	▲ 1.0pt

D I (Diffusion Index) = 好転 (増加 ・ 上昇 ・ 過剰等) の回答割合 (%) - 悪化 (減少 ・ 悪化 ・ 不足等) の回答割合 (%)

【現在の業況と将来の見通し】

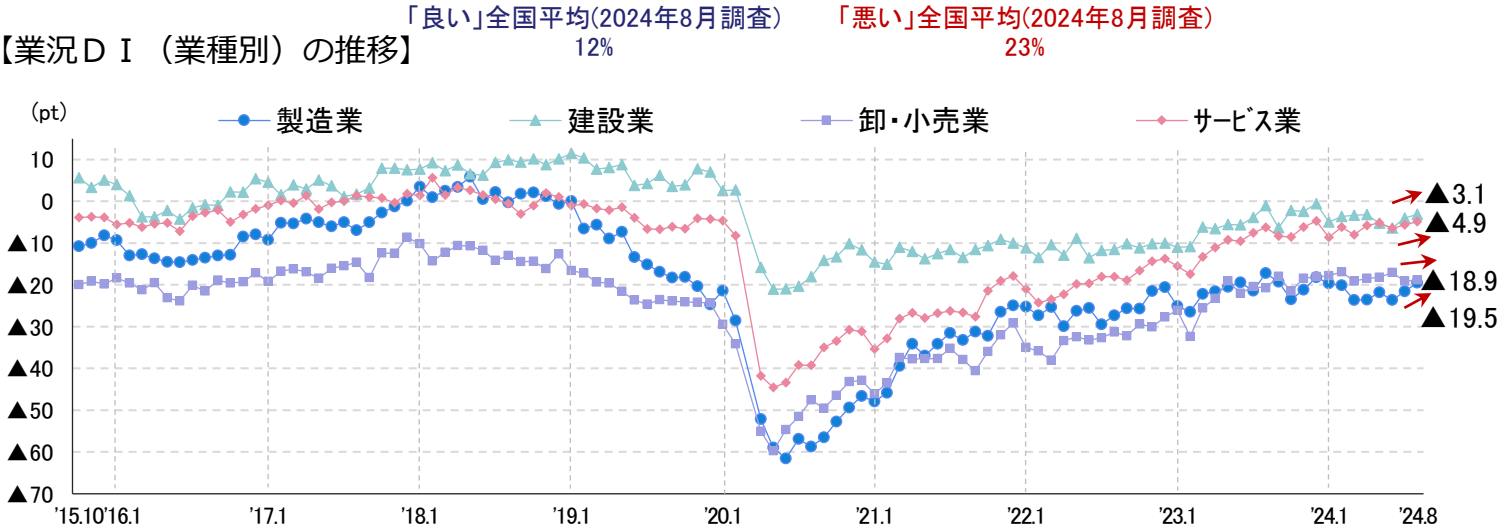


※2020年3月はコロナ禍の影響を踏まえ調査を中止。

(2) 業種別 業況DI

・「製造業」「建設業」「卸・小売業」「サービス業」で、いずれも改善しました。

業種	回答件数	※上段:2024年7月調査 下段:2024年8月調査				業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い	(%)		
製造業	1,343	12	54	34		▲ 21.6	+ 2.0
	1,093	12	56	32		▲ 19.5	+ 2.1
建設業	1,597	15	67	19		▲ 4.0	+ 2.4
	1,284	14	68	18		▲ 3.1	+ 0.9
卸・小売業	1,484	11	59	30		▲ 19.1	▲ 2.0
	1,161	9	63	28		▲ 18.9	+ 0.2
卸売業	661	13	59	28		▲ 14.7	▲ 1.7
	547	11	66	23		▲ 12.1	+ 2.6
小売業	823	9	59	32		▲ 22.7	▲ 1.8
	614	7	61	32		▲ 24.9	▲ 2.2
サービス業	2,290	13	68	19		▲ 5.7	+ 0.8
	1,777	14	68	19		▲ 4.9	+ 0.8
情報通信業	109	10	74	16		▲ 5.5	▲ 9.0
	98	14	76	10		+ 4.1	+ 9.6
運輸業	236	11	63	26		▲ 14.4	+ 1.8
	181	12	64	25		▲ 13.3	+ 1.1
不動産・物品賃貸業	452	11	74	16		▲ 4.6	▲ 2.1
	339	13	71	15		▲ 2.1	+ 2.5
宿泊・飲食サービス業	174	20	62	18		+ 1.1	+ 2.9
	145	15	61	24		▲ 9.0	▲ 10.1
医療・福祉業	182	12	75	13		▲ 1.1	+ 12.5
	157	14	69	17		▲ 2.5	▲ 1.4
教育・学習支援業	46	15	65	20		▲ 4.3	+ 3.8
	30	13	63	23		▲ 10.0	▲ 5.7
生活関連サービス業、 娯楽業	209	13	67	20		▲ 6.2	+ 3.2
	160	11	64	26		▲ 15.0	▲ 8.8
学術研究、専門・技術 サービス業	265	17	65	18		▲ 1.1	+ 3.6
	189	20	66	14		+ 5.8	+ 6.9
その他サービス業	617	12	67	21		▲ 8.3	▲ 2.3
	478	13	68	19		▲ 5.6	+ 2.7

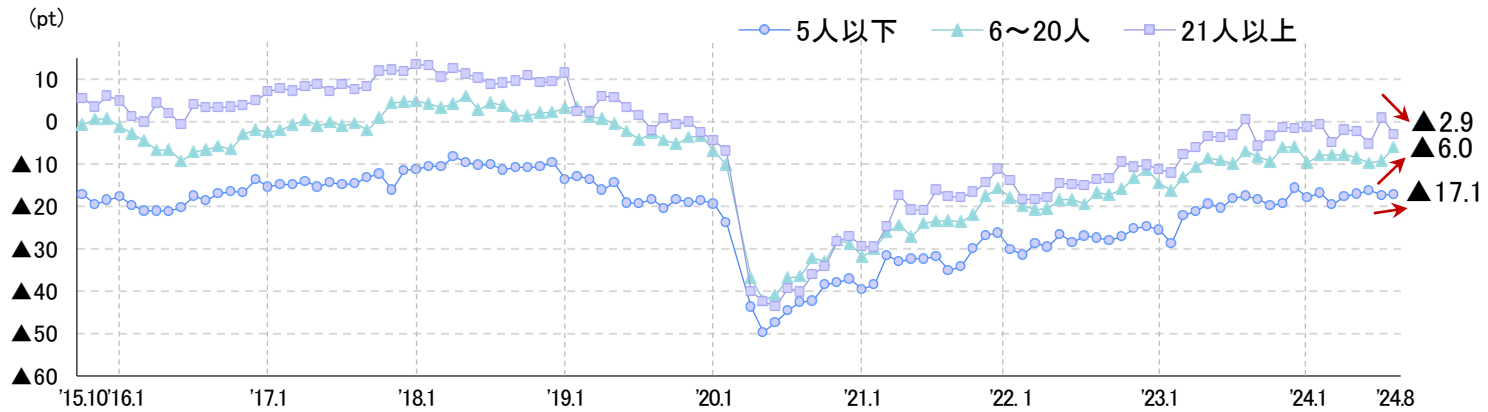


(3) 従業員規模別 業況DI

・「6～20人」の企業で+3.2pt改善、「21人以上」の企業で▲3.8pt悪化しました。

従業員規模	回答件数	※上段:2024年 7月調査 下段:2024年 8月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い		
5人以下	3,448	11	61	28	▲ 17.3	▲ 1.1
	2,607	10	62	27	▲ 17.1	+ 0.2
6～20人	2,205	13	64	22	▲ 9.2	+ 0.5
	1,834	14	65	20	▲ 6.0	+ 3.2
21人以上	1,253	18	65	17	+ 0.9	+ 6.2
	1,020	15	68	18	▲ 2.9	▲ 3.8

【業況DI（従業員規模別）の推移】

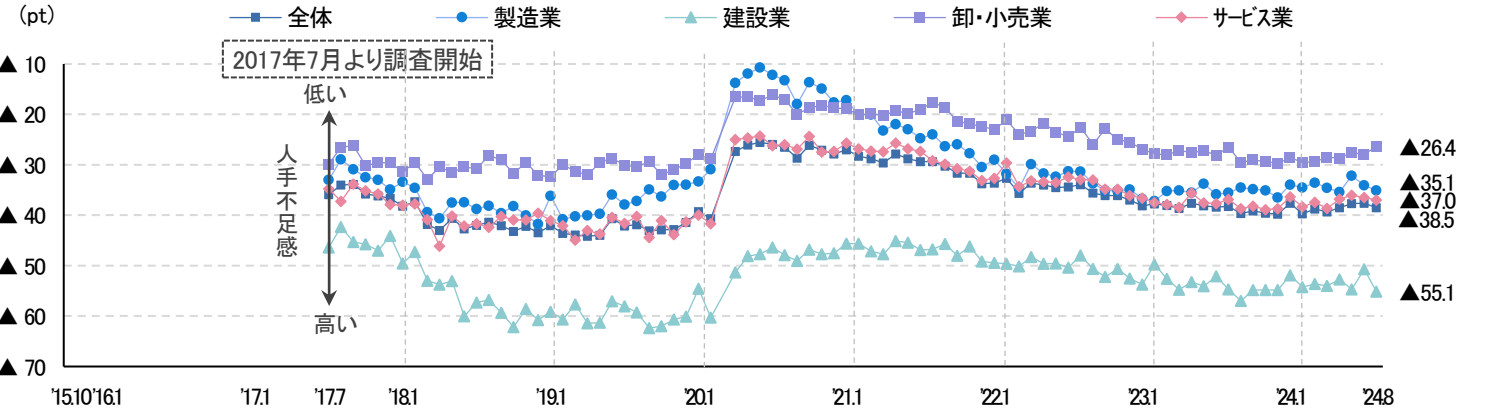


(4) 従業員過不足DI

・従業員過不足DIは▲38.5pt（前月差▲0.9pt）と悪化しました。
依然としてすべての業種で人手不足の状況が継続しています。

業種	回答件数	※上段:2024年 7月調査 下段:2024年 8月調査			従業員 過不足DI (pt)	前月差 (pt)
		過多	充足	不足		
全体	6,914	1	60	39	▲ 37.6	+ 0.1
	5,508	1	59	40	▲ 38.5	▲ 0.9
製造業	1,320	2	61	36	▲ 34.1	▲ 1.9
	1,086	2	61	37	▲ 35.1	▲ 1.0
建設業	1,585	1	48	51	▲ 50.7	+ 4.0
	1,286	1	44	56	▲ 55.1	▲ 4.4
卸・小売業	1,478	1	69	29	▲ 27.9	▲ 0.3
	1,155	1	72	27	▲ 26.4	+ 1.5
サービス業	2,270	1	61	38	▲ 36.5	▲ 0.5
	1,777	1	61	38	▲ 37.0	▲ 0.5

【従業員過不足DI（業種別）の推移】

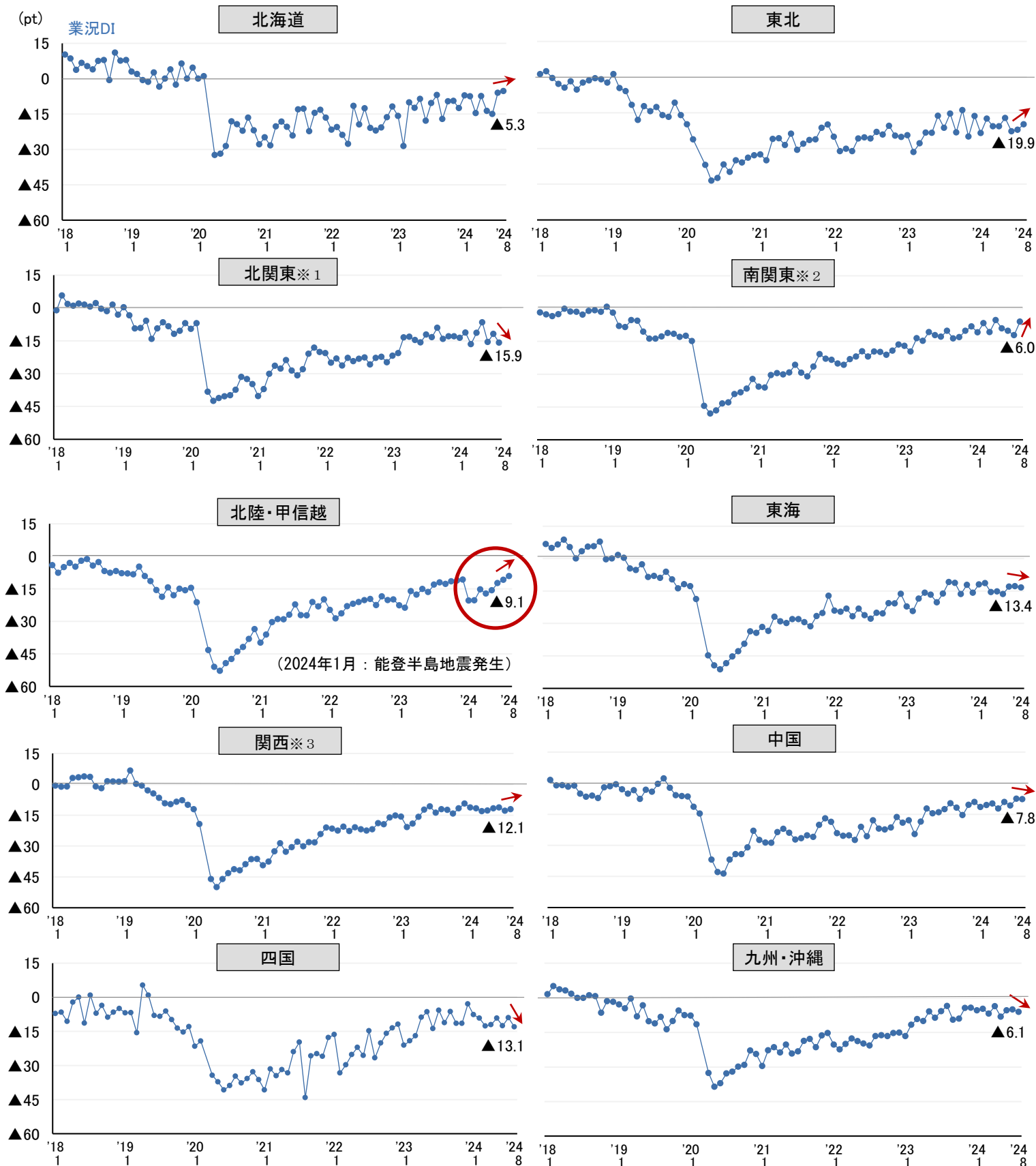


(5) 地域別 業況DI

- 「北陸・甲信越」は、4カ月連続で改善しています。

<全国平均の業況DI推移（直近6カ月）>（単位：pt）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月
業況DI	▲12.9	▲11.4	▲11.4	▲12.1	▲11.3	▲10.7



※1：北関東＝茨城・栃木・群馬・埼玉

※2：南関東＝千葉・東京・神奈川

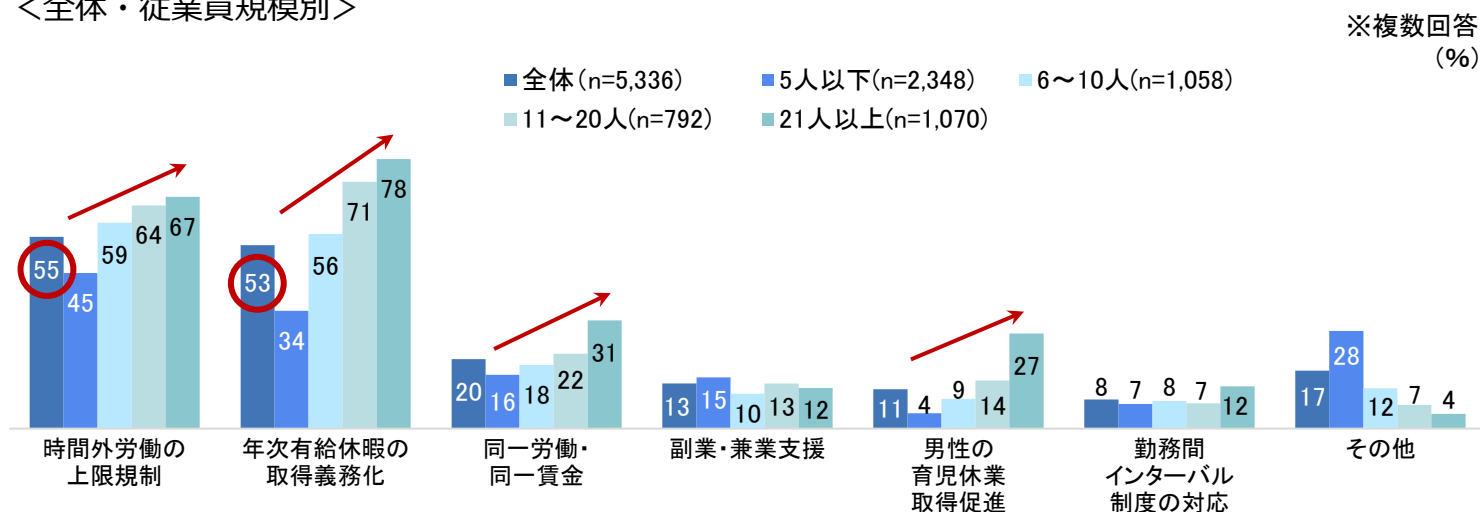
※3：関西＝滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

Ⅱ. 働きやすい職場環境づくり

Q1 働きやすい職場環境づくりへの取組み

- 働きやすい職場環境づくりへの取組みができているものについて、「時間外労働の上限規制」が55%と最も多く、次いで「年次有給休暇の取得義務化」が53%となりました。
- 従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「同一労働・同一賃金」や「男性の育児休業取得促進」なども積極的に取り組んでいる結果となりました。

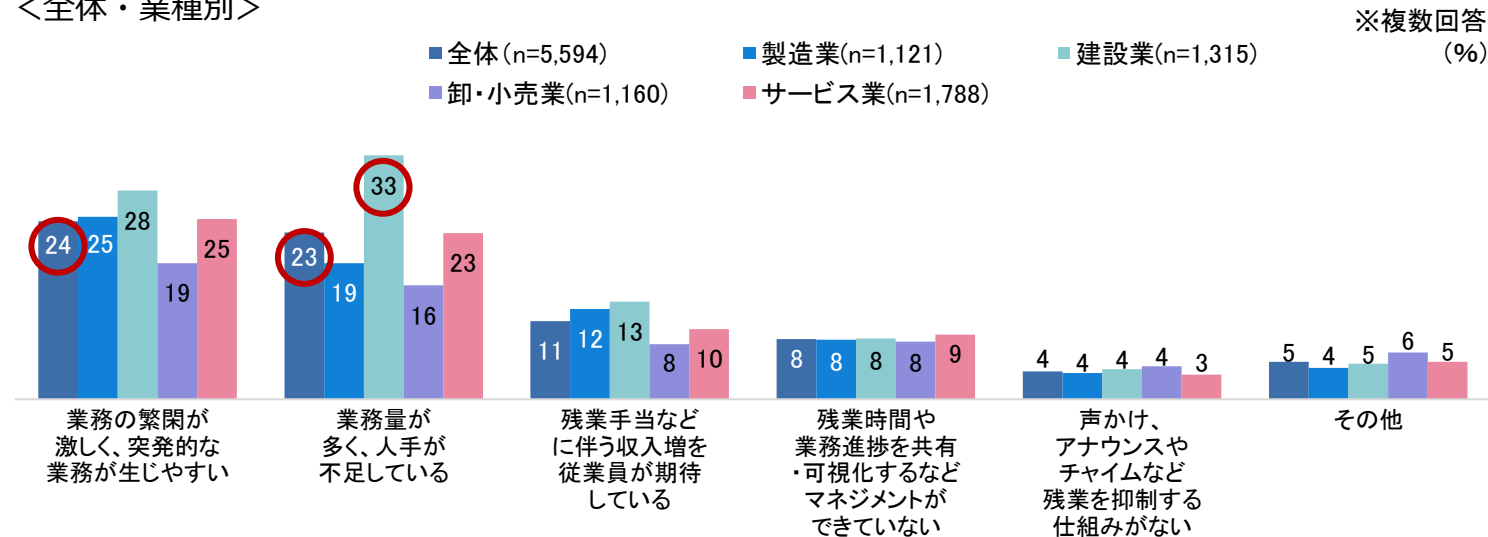
<全体・従業員規模別>



Q2 時間外労働の上限規制への課題

- 時間外労働の上限規制への課題について、「業務の繁閑が激しく、突発的な業務が生じやすい」が24%と最も多く、次いで「業務量が多く、人手が不足している」が23%となりました。
- 業種別にみると、「建設業」では他業種に比べて特に「人手不足」が課題となっています。

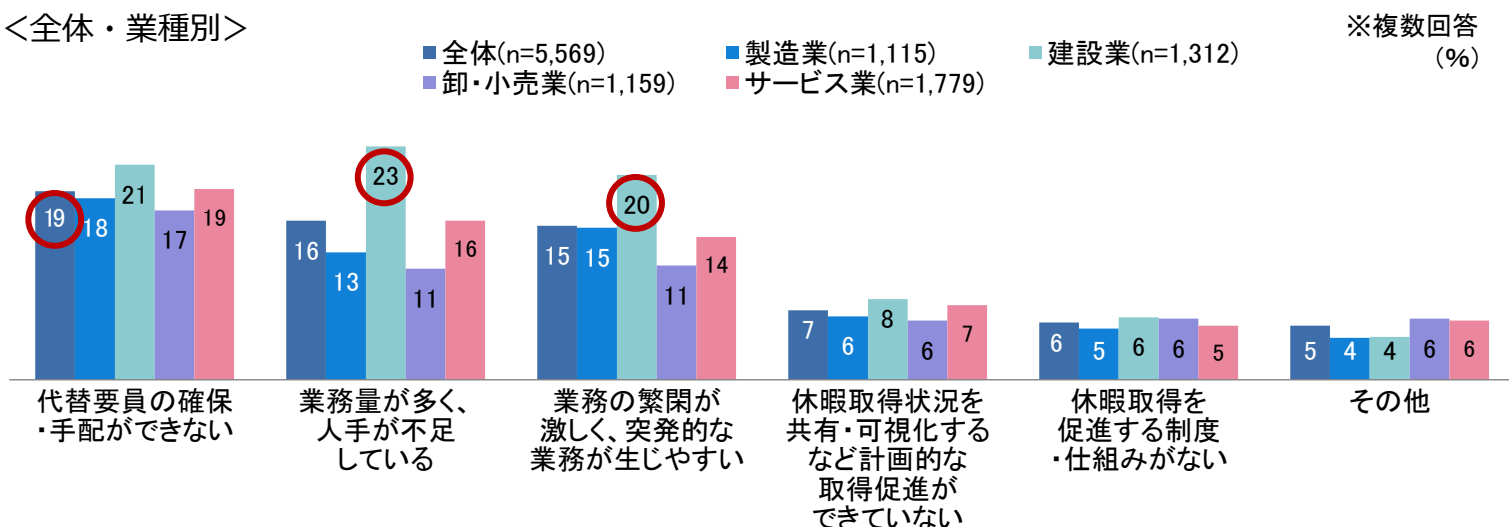
<全体・業種別>



Q3 年次有給休暇の取得義務化への課題

- ・ 年次有給休暇の取得義務化への課題について、「代替要員の確保・手配ができない」が19%となりました。
- ・ 業種別にみると、「建設業」では他業種に比べて「人手不足」に加え、「業務の繁閑が激しく、突発的な業務が生じやすい」も多い結果となりました。

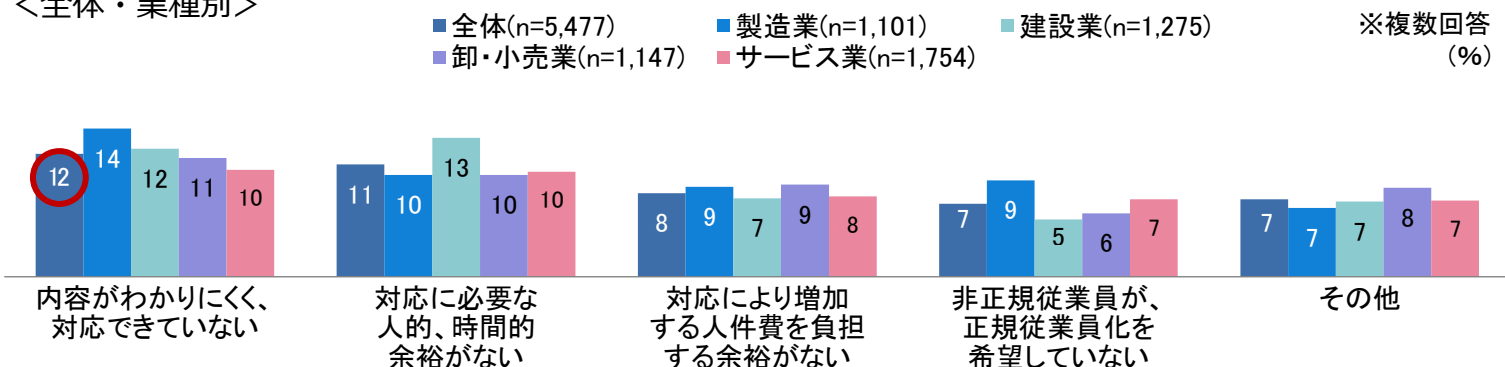
<全体・業種別>



Q4 同一労働・同一賃金への課題

- ・ 同一労働・同一賃金への課題について、「内容がわかりにくく、対応できていない」が12%と最も多くなりました。

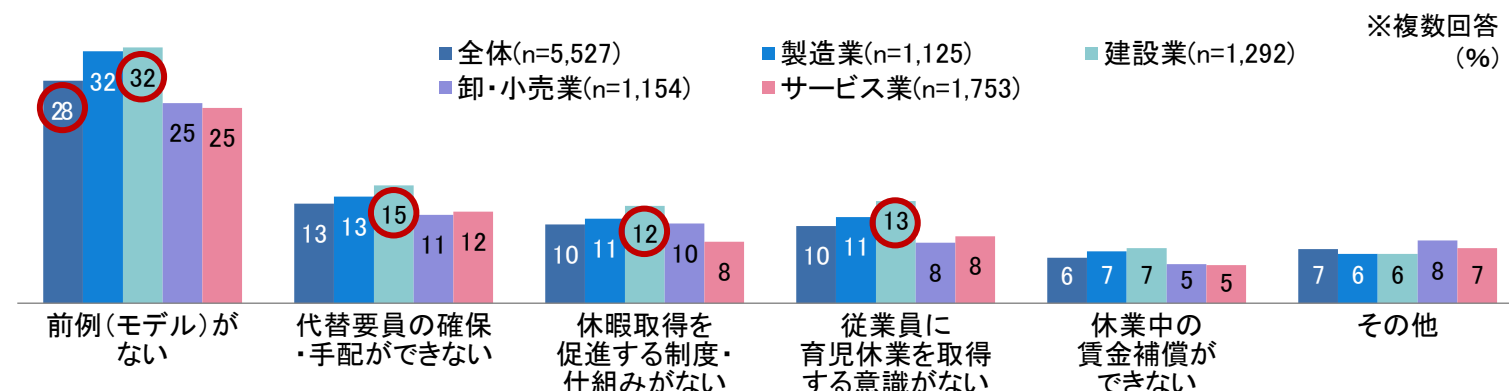
<全体・業種別>



Q5 男性の育児休暇取得促進への課題

- ・ 男性の育児休暇取得促進への課題について、「前例（モデル）がない」が28%と最も多くなりました。
- ・ 業種別にみると、「建設業」では他業種に比べて様々な課題が多く見受けられます。

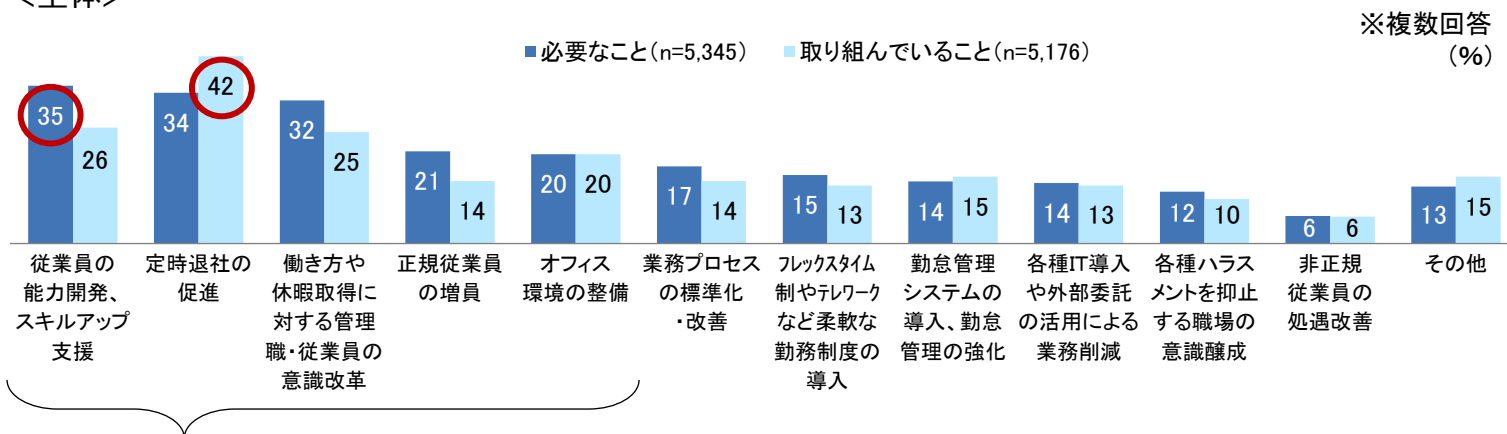
<全体・業種別>



Q6 働きやすい職場環境づくりに必要なこと・取り組んでいること

- ・働きやすい職場環境づくりに必要なことについて、「従業員の能力開発、スキルアップ支援」が35%と最も多くなりました。
- ・一方、実際に取り組んでいることは「定時退社の促進」が42%と最も多くなりました。
- ・業種別にみると、「建設業」では「正規従業員の増員」が31%と他業種に比べ人手を必要としているものの、実際は18%と取組みが追いついていない結果となりました。

<全体>



<「必要なこと」上位5項目に対する「取り組んでいること」の比較（業種別）>

※上段：必要なこと、下段：取り組んでいること

※複数回答 (%)

	回答 件数	従業員の 能力開発、 スキルアップ支援	定時退社の 促進	働き方や休暇 取得に対する 管理職・従業員の 意識改革	正規従業員の 増員	オフィス環境の 整備
製造業	1,091	36	36	33	19	21
	1,057	25	46	23	14	19
建設業	1,267	42	33	34	31	16
	1,227	34	41	29	18	18
卸・小売業	1,090	30	35	29	14	22
	1,061	19	46	24	10	21
サービス業	1,703	34	32	32	19	21
	1,646	25	39	23	14	21

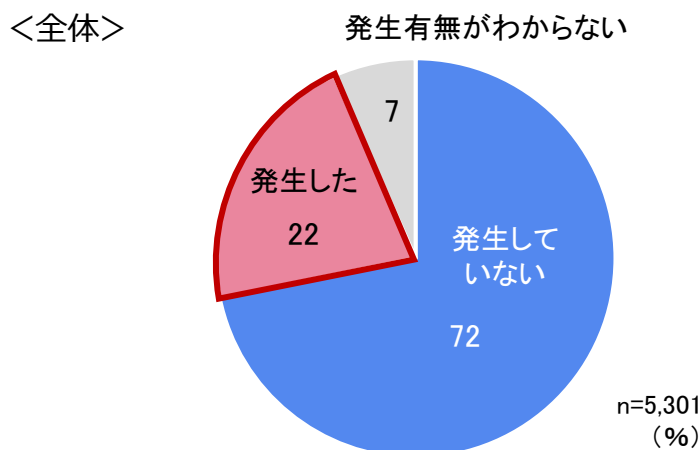
Pick Up! （働きやすい職場環境づくりに関する課題やご意見）

- ・自社が取り組もうとしても周りの業者が定時や休日にしっかり休まないと、なかなか実践できない。
(建設業／北海道)
- ・やりがいを求める職員と、働きやすい職場を求める職員との温度差に困っている。(教育・学習支援業／東北)
- ・家族経営なので今は問題ないが、今後代替えて何かあった時にトップがワンマンにならず、ある程度意見が通りやすい状況にしておきたいと思う。(生活関連サービス業、娯楽業／南関東)
- ・人手不足のため、なかなか実行できない。働きやすさを重視すると賃金の支払いが難しくなり、結果、現状維持で精一杯。(建設業／北関東)
- ・共働きが当たり前となった昨今、時差出勤や急な休日申請など柔軟に対応し、社員が言いやすい空気が定着してきている。(製造業／四国)

Q7 カスタマーハラスメントについて

- ・直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無について、「発生した」と回答した企業は全体の約2割となりました。
- ・業種別にみると、「サービス業」は他業種に比べて「発生した」割合が多い結果となりました。
- ・また、従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「発生した」割合が多くなりました。
- ・実際に受けた内容としては、「過剰な要求」が61%と最も多くなりました。

①直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無



＜業種別＞

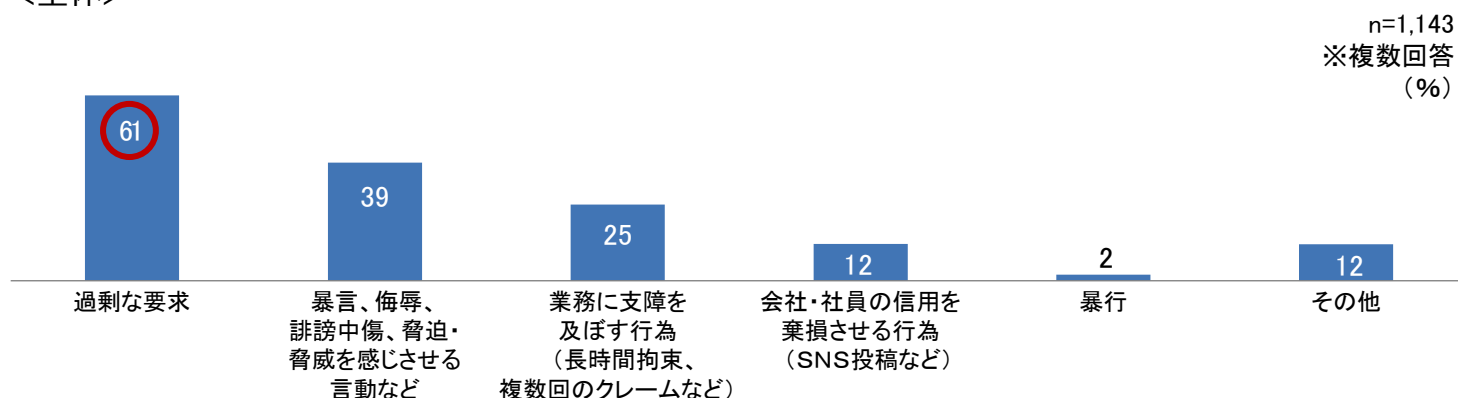
	回答件数	発生していない (%)	発生した (%)	発生有無がわからない (%)
製造業	1,059	78	16	6
建設業	1,240	75	18	7
卸・小売業	1,112	68	24	7
サービス業	1,693	67	27	6

＜従業員規模別＞

	回答件数	発生していない (%)	発生した (%)	発生有無がわからない (%)
5人以下	2,444	76	19	5
6～10人	1,028	72	21	7
11～20人	758	71	22	7
21人以上	1,012	62	28	10

②実際に受けたカスタマーハラスメントの内容 ※Q7-①で「発生した」と回答した方

＜全体＞



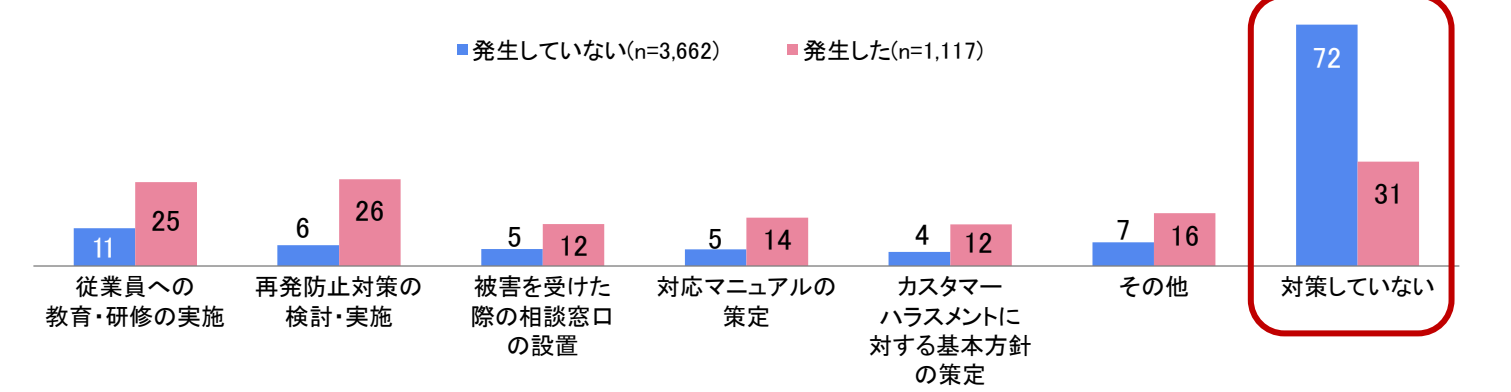
(カスタマーハラスメントについて／つづき)

- ・対策について、カスタマーハラスメントが発生していない企業では「対策していない」が72%と、多くの企業で事前の対策は取っていない結果となりました。一方、実際にカスタマーハラスメントが発生した企業でも約3割は「対策していない」と回答しています。
- ・業種別、従業員規模別にみると、発生率の高い「サービス業」や「21人以上」の企業では、他業種に比べて対策を講じていることがわかりました。

③カスタマーハラスメントの対策

＜直近1年間でのカスタマーハラスメントの発生有無別＞

※複数回答 (%)



＜業種別＞

＜従業員規模別＞

	回答 件数	■ 対策している ■ 対策していない			回答 件数	■ 対策している ■ 対策していない	
製造業	1,032	31	69	5人以下	2,374	31	69
建設業	1,211	34	66	6～10人	1,006	37	63
卸・小売業	1,086	40	60	11～20人	745	45	55
サービス業	1,653	43	57	21人以上	987	48	52

Pick Up! (カスタマーハラスメントに関する課題やご意見)

- ・無理な要求でも断ってしまうと今後の取引に影響が出る可能性があるため、多少無理をしてでも要求を受け入れてしまう現状がある。(小売業／北海道)
- ・カスハラを受けた時には、対応マニュアル等を活用しながら二度と同じ様な被害を受けぬよう、一つ一つの問題をロジステックに解決していくことが大事。(医療・福祉業／東北)
- ・建設業は下請多重構造が常習化しており、暗黙の了解や無言の圧力があっても実態がつかめないのが現実。(建設業／北陸・甲信越)
- ・理不尽なクレームでも、初期対応を間違えるとすぐにSNSに発信されることもあり、対応に頭を悩ませている。(小売業／関西)

【DIの推移】
＜全体＞

(単位:pt)

		業況DI	将来DI	従業員過不足 D I
2021年	1月	▲35.0	▲ 5.3	▲27.0
	2月	▲33.7	2.3	▲28.3
	3月	▲28.2	4.5	▲28.8
	4月	▲27.1	1.2	▲29.6
	5月	▲28.4	▲ 3.1	▲27.9
	6月	▲27.3	3.2	▲28.8
	7月	▲25.9	3.8	▲29.4
	8月	▲27.7	▲ 1.3	▲29.4
	9月	▲27.4	1.9	▲30.2
	10月	▲24.4	6.7	▲31.6
	11月	▲21.1	6.3	▲31.7
	12月	▲19.9	6.4	▲33.7
2022年	1月	▲22.6	2.8	▲33.6
	2月	▲25.1	2.1	▲32.7
	3月	▲23.9	0.4	▲35.7
	4月	▲24.2	▲ 1.5	▲33.6
	5月	▲21.5	0.4	▲34.0
	6月	▲22.3	0.4	▲34.6
	7月	▲21.9	▲ 1.4	▲34.4
	8月	▲21.2	▲ 1.0	▲34.0
	9月	▲21.2	▲ 0.2	▲35.6
	10月	▲19.9	▲ 1.0	▲36.1
	11月	▲18.4	▲ 1.0	▲36.1
	12月	▲17.4	0.3	▲37.0
2023年	1月	▲18.9	▲ 0.5	▲38.1
	2月	▲21.4	0.6	▲37.8
	3月	▲16.2	3.8	▲38.1
	4月	▲14.8	4.0	▲38.7
	5月	▲12.8	5.5	▲37.6
	6月	▲13.6	5.9	▲38.1
	7月	▲12.6	5.9	▲38.4
	8月	▲10.5	4.3	▲38.3
	9月	▲12.4	3.1	▲39.7
	10月	▲13.3	2.0	▲39.2
	11月	▲11.3	3.7	▲39.6
	12月	▲ 9.8	2.5	▲39.8
2024年	1月	▲12.1	3.5	▲37.6
	2月	▲10.7	3.5	▲39.7
	3月	▲12.9	3.7	▲38.8
	4月	▲11.4	4.7	▲39.3
	5月	▲11.4	2.8	▲38.5
	6月	▲12.1	4.2	▲37.7
	7月	▲11.3	4.0	▲37.6
	8月	▲10.7	2.8	▲38.5

＜業種別 D I (直近6ヵ月)＞

(単位:pt)

	業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	3月	▲23.6	▲ 3.4	▲19.1	▲ 8.0
	4月	▲23.6	▲ 3.2	▲18.4	▲ 5.8
	5月	▲21.8	▲ 5.3	▲18.2	▲ 5.2
	6月	▲23.6	▲ 6.4	▲17.1	▲ 6.5
	7月	▲21.6	▲ 4.0	▲19.1	▲ 5.7
	8月	▲19.5	▲ 3.1	▲18.9	▲ 4.9
従業員 過不足 D I	3月	▲33.6	▲53.6	▲29.5	▲37.4
	4月	▲34.6	▲54.0	▲28.5	▲38.6
	5月	▲35.4	▲52.7	▲28.7	▲36.8
	6月	▲32.2	▲54.7	▲27.6	▲36.0
	7月	▲34.1	▲50.7	▲27.9	▲36.5
	8月	▲35.1	▲55.1	▲26.4	▲37.0

＜従業員規模別 D I (直近6ヵ月)＞

(単位:pt)

	従業員数	5人以下	6～20人	21人以上
業況DI	3月	▲19.6	▲ 7.9	▲ 5.0
	4月	▲17.6	▲ 7.7	▲ 1.9
	5月	▲17.0	▲ 8.6	▲ 2.4
	6月	▲16.2	▲ 9.7	▲ 5.3
	7月	▲17.3	▲ 9.2	+ 0.9
	8月	▲17.1	▲ 6.0	▲ 2.9
従業員 過不足 D I	3月	▲27.7	▲44.3	▲57.3
	4月	▲27.7	▲46.4	▲56.8
	5月	▲27.7	▲44.9	▲55.9
	6月	▲26.7	▲44.2	▲54.9
	7月	▲27.4	▲43.6	▲54.8
	8月	▲28.4	▲44.9	▲52.8

※2020年3月は新型コロナの影響を踏まえ調査を中止。

D I (Diffusion Index) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%)－悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

<地域別 D I (直近6ヵ月)>

(単位:pt)

		北海道	東北	北関東	南関東	北陸・甲信越
業況DI	2024年 3月	▲14.6	▲20.7	▲16.6	▲10.8	▲15.3
	4月	▲ 7.4	▲20.6	▲11.4	▲ 5.3	▲17.2
	5月	▲13.7	▲17.2	▲ 6.6	▲ 9.0	▲15.7
	6月	▲15.0	▲22.7	▲15.5	▲10.1	▲12.3
	7月	▲ 6.0	▲22.2	▲11.9	▲12.1	▲10.9
	8月	▲ 5.3	▲19.9	▲15.9	▲ 6.0	▲ 9.1
従業員過不足 D I	2024年 3月	▲42.1	▲42.6	▲38.5	▲35.3	▲33.9
	4月	▲40.7	▲39.1	▲39.2	▲37.7	▲38.1
	5月	▲40.6	▲42.3	▲37.0	▲35.1	▲37.7
	6月	▲45.2	▲40.5	▲35.6	▲35.1	▲36.9
	7月	▲48.8	▲38.8	▲33.9	▲34.7	▲37.7
	8月	▲46.3	▲40.6	▲29.2	▲36.0	▲40.0

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2024年 3月	▲15.5	▲13.1	▲ 9.9	▲12.6	▲ 6.8
	4月	▲15.2	▲12.7	▲12.3	▲12.1	▲ 3.7
	5月	▲16.4	▲11.7	▲ 9.1	▲ 9.1	▲ 8.2
	6月	▲13.0	▲11.3	▲10.9	▲12.6	▲ 5.4
	7月	▲12.8	▲12.8	▲ 7.5	▲ 9.0	▲ 5.0
	8月	▲13.4	▲12.1	▲ 7.8	▲13.1	▲ 6.1
従業員過不足 D I	2024年 3月	▲36.5	▲38.8	▲41.9	▲39.9	▲43.4
	4月	▲34.8	▲38.8	▲42.5	▲41.6	▲44.1
	5月	▲36.5	▲36.7	▲42.7	▲41.4	▲41.4
	6月	▲31.4	▲38.8	▲41.7	▲37.5	▲39.6
	7月	▲33.0	▲37.6	▲38.8	▲41.0	▲41.8
	8月	▲37.5	▲40.0	▲40.0	▲40.8	▲41.2

D I (Diffusion Index)

= 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%)－悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)